

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Projektgruppe Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Aufbau

24. Jg./1991

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de): Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart: Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart: Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Aufbau

## *Projektgruppe Betriebspanel\**

In der Arbeitsmarktforschung und -Verwaltung, in der Personalwirtschaftslehre und in den Betrieben besteht ein erhebliches Defizit an einzel- und gesamtwirtschaftlichen Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Darin sind sich Hochschullehrer, Panelexperten, Wissenschaft und gesellschaftliche Gruppen einig. Gegenüber Querschnittsuntersuchungen liefern Längsschnitterhebungen, die eine Verknüpfung gleichbleibender Tatbestände in denselben Betrieben über mehrere Wellen hin erlauben, problemgerechtere Ergebnisse. Das IAB legt deshalb sein Konzept eines Betriebspanels vor. Als Grundgesamtheit dient die Betriebsdatei der BA-Beschäftigtenstatistik. Testerhebungen mit qualifizierten Interviewern in rd. 150 Betrieben ergaben die Machbarkeit, aber auch Grenzen eines Betriebspanels. Weitere Tests müssen zeigen, ob die spätere Durchführung bei der BA oder bei Befragungsinstituten liegt.

Der Sachstandsbericht liefert weder umfassende, theoriegeleitete Hypothesen noch empirische Ergebnisse. Vielmehr ist es in einem frühen Entwicklungsstadium beabsichtigt, Betriebspanelinteressenten zu informieren und sie in die Diskussion einzubeziehen.

### **Gliederung**

- 1 Begründung eines Betriebspanels aus der Entwicklung der Arbeitsmarktforschung
- 2 Methodenfragen
- 3 Panelvorhaben im In- und Ausland
- 4 Erfahrungen mit Firmenpanelvorhaben
- 5 Erkenntnisziele des IAB-Betriebspanels
- 6 Das Vorgehen beim IAB-Betriebspanel
- 7 Ergebnisse der Testerhebungen
- 8 Expertengespräche über das IAB-Betriebspanel und weiteres Vorgehen

### **1 Begründung eines Betriebspanels aus der Entwicklung der Arbeitsmarktforschung**

Im 5. mittelfristigen Forschungsprogramm des IAB wird als neuer Schwerpunkt die betriebsnahe Arbeitsmarktforschung herausgestellt: „Das Forschungsinteresse richtet sich zunehmend auf die Bestimmungsgründe und das betriebliche Kalkül und Verhalten, neue oder geänderte, geteilte oder zusammengelegte, insgesamt mehr oder weniger Arbeitsplätze anzubieten und zu besetzen. Folglich stehen verstärkt die betriebliche Beschäftigungsanalyse, die Qualität und die Risikofaktoren von Arbeitsplätzen und damit auch die mittel- und langfristige betriebliche Personalwirtschaft im Zentrum des Interesses. Dabei interessieren die Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen, der qualifikationsgerechte Einsatz und das Auswahlverhalten der Betriebe bei Einstellungen.“<sup>1</sup> Diese Feststellung ergibt sich aus der Erkenntnis, daß die betriebliche Personalwirtschaft und die einzelbetriebliche Beschäftigungspolitik die Mikroebene der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktentwicklung darstellen. In der Arbeitsverwal-

tung, in der Arbeitsmarktforschung, in der Personalwirtschaftslehre und in den Betrieben besteht ein erhebliches Defizit an systematischen Informationen über die Einflußgrößen und Abhängigkeiten der Beschäftigung. Die amtliche Statistik, die Geschäftsstatistik der BA, partielle Forschungs- und Befragungsansätze einzelner Wissenschaftsdisziplinen erfassen stets nur Teilaspekte des betrieblichen Beschäftigungsgeschehens, ohne daß die gesamtwirtschaftliche Nachfrageseite des Arbeitsmarktes transparent wird. Obwohl sehr viele Einzelinformationen und eine Fülle von Forschungsergebnissen vorliegen, lassen sie sich nicht immer verknüpfen und laufend betriebszentriert aufbereiten.

Mit einem Betriebspanelansatz versucht das IAB deshalb, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur fortlaufenden Analyse der betrieblichen Bestimmungsgründe der Beschäftigung aufzubauen. Damit soll die Nachfrage auf den Arbeitsmärkten stärker und im Verhältnis zur Angebotsseite gleichgewichtiger als bisher erforscht werden. Als laufender Informationsverbund zwischen Betrieben und Arbeitsämtern über Aspekte der Kräfteachfrage, Personalwirtschaft und berufliche Qualifizierung geplant, kann ein Betriebspanel neben der Arbeitsmarktforschung auch der Fortentwicklung der Arbeitsvermittlung durch die BA dienen. Der Ausbau systematischer Betriebskontakte ist auch ein Mittel zur Verbesserung der Vermittlungseffizienz.

Moderne Industriegesellschaften entwickeln sich zur Informationsgesellschaft, in der auch betriebliche Beschäftigungsprozesse transparent sein sollten. Wettbewerbsfähige öffentliche Verwaltungen, also auch die BA, sind auf eine systematische Informationsversorgung angewiesen. Betriebe, Unternehmen und gesellschaftliche Organisationen profitieren ihrerseits vom Informationsaustausch.

Auch das AFG gebietet, „Umfang und Art der Beschäftigung sowie Lage und Entwicklung im allgemeinen und in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Wirtschaftsgebieten auch nach der sozialen Struktur zu beobachten und zu untersuchen“. Zur Erreichung der AFG-Ziele „hoher Beschäftigungsstand“ und „Verbesserung der Beschäftigungsstrukturen“ sind Informationen gerade über die Nachfrageseite unverzichtbar.

\* Dr. Lutz Bellmann, Gerhard Dörfer, Dr. Werner Dostal, Jürgen Kühl, Manfred Lahner, Peter Schnur, Erhard Ulrich, Manfred Wolfsteiner sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

<sup>1</sup> 5. Schwerpunktprogramm des IAB, Herausforderungen an die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1988-1992, Nürnberg 1988, S. 32.

Diese Informationsdefizite wurden in der BA und im IAB seit langem gesehen, und es hat nicht an Ansätzen gefehlt, Teilaspekte des betrieblichen Arbeitsmarktgeschehens gesamtwirtschaftlich einzuordnen und die Ergebnisse für die Fachaufgaben der BA zu nutzen<sup>2</sup>.

Im Mittelpunkt der IAB-Forschung standen bislang Ausmaß, Struktur und Entwicklung des Arbeitskräfteangebots sowie angebotsseitige Ursachen und Strukturen der Arbeitslosigkeit. Diese Ausrichtung erklärt sich aus den Problemlagen des Arbeitsmarktes und aus der im Vergleich zur Nachfrageseite günstigeren Verfügbarkeit und Gewinnung personenbezogener Daten. Großzählungen, Mikrozensus und BA-Geschäftsstatistik, später auch die Beschäftigtenstatistik, begünstigten diese Orientierung auf Personen, Qualifikationen und Berufe.

Obwohl in Betrieben/Unternehmen über Arbeitsplätze und Beschäftigung entschieden wird, bezogen sich nur wenige Projekte auf die Nachfrageseite der Arbeitsmärkte und betriebsbezogene Forschung. Arbeitskräftenachfrage wird bisher meist aus globalen und sektoralen Wirtschaftsdaten von Produktion, Produktivität und Arbeitszeit abgeleitet.

Die Aggregatanalysen und -projektionen sind für die Gesamtwirtschaft, ihre Regionen und Branchen sowie dem sektoralen Strukturwandel nur beschränkt aussagefähig. Da sich hinter diesen Aggregatanalysen betrieblich unterschiedliche, ja gegenläufige Beschäftigungsentwicklungen, und eine divergierende Dynamik ihrer Determinanten verbergen, können die Wissensdefizite nur über betriebsbezogene Analysen abgebaut werden. So haben industriesoziologische Ansätze<sup>3</sup>, die Arbeitsmarktstrukturforschung<sup>4</sup>, die Arbeiten zu internen Arbeitsmärkten<sup>5</sup> und die Studien zu den Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien<sup>6</sup> Erkenntnisfortschritte auch über die Beobachtungsebene Betrieb gesucht.

<sup>2</sup> Das beste Beispiel: Landesarbeitsamt Nordbayern: Der Arbeitsmarkt im volkswirtschaftlichen Systemzusammenhang. Ein Hilfsmittel für eine qualifizierte Berichterstattung über den Arbeitsmarkt. Nürnberg 1968/69. Weitere Beispiele sind der Arbeitsmarkt-Test und die Betriebserhebungen des IAB über

- Offene Stellen und betriebliches Nachfrageverhalten;
- Beschäftigungsaussichten in anerkannten Ausbildungsberufen;
- Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitsplätze;
- Betriebszeiten und Beschäftigungsverhalten;
- Beschäftigung von Frauen und Möglichkeiten der Wiedereingliederung.

<sup>3</sup> Vgl. die Arbeiten vor allem des ISF, München.

<sup>4</sup> Vgl. Uwe Blien: Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie, BeitrAB 103, Nürnberg 1986.

<sup>5</sup> Wolfgang Brandes, Friedrich Buttler: Die Unvermeidbarkeit interner Arbeitsmärkte. In: L. Reyher, J. Kühl (Hrsg.): Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik, BeitrAB 111, Nürnberg 1988, S. 94-113. Die Autoren begründen interne Arbeitsmärkte mit Beschäftigungsfixkosten, Zurechnungsproblemen der individuellen Grenzproduktivität, Meß- und Bewertungsproblemen der Arbeitsergebnisse, mit Unterschieden staatlicher und privater Arbeitgeber sowie mit nicht-preislicher Allokation auf internen Arbeitsmärkten.

<sup>6</sup> Vgl. W. Dostal: Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien. Neue Erkenntnisse aus der META-Studie? In: MittAB 2, 1989, S. 187-201. Dostal resümiert, daß die Forderung der Auftraggeber, die konkreten Einzelergebnisse sollen sich zu einer konsistenten Gesamtbeurteilung der gesamt- und einzelwirtschaftlichen sowie quantitativen und qualitativen Aspekte zusammenfügen lassen, wohl doch zu hoch gegriffen und nicht einlösbar gewesen sei, ebenda S. 200.

<sup>7</sup> M. Fritsch: Arbeitsplatzentwicklung in Industriebetrieben. Entwurf einer Theorie der Arbeitsplatzdynamik und empirische Analysen auf einzelwirtschaftlicher Ebene, Berlin, New York 1990.

<sup>8</sup> ebenda S. 7.

<sup>9</sup> Vgl. die Entwicklung des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) auf Personen- bzw. Haushaltsebene, einführend Ute Hanefeld: Das Sozio-ökonomische Panel. Grundlagen und Konzeption, Frankfurt/M., New York 1987.

Einen Überblick über die wesentlichen Ansatzpunkte, Ergebnisse und Hypothesen der verschiedenen Forschungsrichtungen zur Beschäftigungs- und Arbeitsplatzentwicklung gibt Fritsch<sup>7</sup>. Fritsch führt die Tatsache, daß der ganz überwiegende Teil der empirischen Studien nicht auf der einzelwirtschaftlichen Ebene ansetzt, vor allem auf die mangelnde Verfügbarkeit entsprechender Daten zurück<sup>8</sup>.

Freilich reicht ein betriebsbezogener Ansatz einmaliger Querschnittserhebungen nicht aus, da die betriebliche Beschäftigungsdynamik und die Interaktion der Beschäftigungsdeterminanten pro Betrieb nur aus über den Zeitablauf verknüpfbaren Betriebsangaben angemessen abzuleiten sind. Daher mündet der theoretisch notwendige erste Schritt zu betriebsbezogenen Analysen im angemessenen zweiten Schritt eines Betriebspanels.

Mit den üblicherweise erfaßten Tatbeständen lassen sich in einer sich individualisierenden Wirtschaft betriebliche Verhaltensweisen nur unzureichend erklären. Nur für Teilbereiche sind aus amtlichen Statistiken betriebsbezogene Daten und Informationen zu gewinnen, die Aufschlüsse über betriebliche Beschäftigungsaktionen oder -reaktionen zulassen. Stärker als Personenbefragungen stoßen Betriebsbefragungen, sollen sie über Fallstudien hinausführen, auf größere Schwierigkeiten wie Betriebsabgrenzung, Betriebszugang, Antwortbereitschaft und -fähigkeit, Erinnerungsvermögen, Komplexität der Sachverhalte und Sensibilität der Informationen – alles Schwierigkeiten, mit denen auch ein Betriebspanel fertig werden muß.

Es besteht also ein erhebliches Defizit an Informationen über betriebliche Bestimmungsgrößen von Arbeitsplätzen und Beschäftigung sowie über die Anpassungsvorgänge zwischen Arbeitskräfteangebot und betrieblicher Nachfrage (bezeichnet als matching-Problem und dessen betriebliche Lösungen).

Wenn eine zur Angebotsforschung gleichgewichtige Datenbasis<sup>9</sup> für die Nachfrageforschung aufgebaut werden soll, ist ein Konzept zu entwickeln, das laufend Daten liefert:

- über betriebswirtschaftliche Bestimmungsgründe der Beschäftigung;
- über betriebliche Strukturen und Verhaltensweisen, die Art und Umfang der Beschäftigung bestimmen;
- über sowohl mittel- und längerfristige Tendenzen als auch aktuelle Arbeitsmarktprobleme.

Damit soll die betriebliche Mikroebene für gesamtwirtschaftliche Analysen erschlossen werden, eventuell auch als Prognoseinstrument aus dem Vergleich von Branchenfürhrrn, „Grenzproduzenten“ und Nachahmern (z. B. first-second-plant Ansatz, lead-lag-Analysen). Politikberatung und arbeitsmarktpolitische Anleitungen ergeben sich aus Paneldaten eher als aus Querschnittsbetrachtungen. Sind z. B. Produktionsbehinderungen durch Arbeitskräftemangel nur ein kurzfristig auftretendes Problem bei wechselnden Betrieben oder ein längerfristiges bei stets denselben Betrieben?

Eine empirische Begründung für ein Betriebspanel ergibt sich aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik: Sie weist nach, daß von 1977 bis 1987 über vier Fünftel der Sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in lediglich gut einem Viertel der somit recht stabilen Betriebe konzentriert ist (das waren 641.000 Betriebe mit fast 82% der Beschäftigung). Mit durchschnittlich 24 Beschäftigten ist dieser Bestandsstamm auch größer als

neue Betriebszugänge und Betriebsabgänge. Freilich existierte von der Ausgangsmasse der Betriebe des Jahres 1977 zehn Jahre später nur noch etwas mehr als die Hälfte (Panelmortalität)<sup>10</sup>.

## 2 Methodenfragen

Methodisch stellt sich nun die Frage, ob einmalige oder wiederholte Querschnittsuntersuchungen in Betrieben genügen oder ob allein regelmäßige Längsschnittanalysen mit der Möglichkeit, Individualdatensätze aus Betrieben über die Zeit zu verknüpfen (Betriebspanel), geeignet sind, die Nachfrageforschung zu verbessern. Ein Methodenkonflikt zwischen beiden Ansätzen besteht nur scheinbar, denn zu jedem Erhebungszeitpunkt liefert die Längsschnittuntersuchung auch einen Querschnitt, dessen Repräsentativität stets erneut zu prüfen ist.

Grundlegende Vorteile eines Betriebspanels sind:

- Beobachtung dynamischer Abläufe pro Untersuchungseinheit statt komparativ-statischer Vergleiche von Querschnitten; d. h. Erfassung der Vorgänge/Daten in stets gleichen Betrieben statt Vergleich von Daten stets anderer Betriebe in Querschnittsuntersuchungen; entscheidend ist freilich die Verknüpfbarkeit;
- Betrachtung von Bruttobewegungen und Bestandsentwicklungen statt saldierter Durchschnittsgrößen, weil sich dahinter Zuwachs oder Stagnation oder Schrumpfung aller beschäftigungsrelevanten Größen verbergen;
- Analyse von Ursache-Wirkungs-Ketten im Zeitablauf einschl. Wirkungen zeitlicher Aufeinanderfolgen;
- Erhebung von Erwartungen und deren Vergleich mit der späteren Wirklichkeit;
- Möglichkeit der Verknüpfung von Beschäftigungshistorie, aktueller Lage und Erwartungen mit Hilfe eines einheitlichen Datensatzes statt Rückgriff auf historische Daten im Betrieb, was wegen der Datenlage und des begrenzten Erinnerungsvermögens schwierig ist;
- Optimierungseffekte für Betriebe und Forschung durch leichteren Betriebszugang, gleiche Ansprechpartner, Kenntnis und gleichbleibendes Verständnis der Fragen; Nutzung des Datenrahmens für Detailanalysen, ggf. auch durch Externe;
- regelmäßige Betriebskontakte, wie sie ein Betriebspanel erfordert, sind, je nach konkretem Vorgehen, geeignet, die Beziehungen zwischen Betrieb und Arbeitsamt zu vertiefen. Dies könnte auch dazu beitragen, die Kontakte der Arbeitsverwaltung zu Betrieben außerhalb des Panels zu intensivieren.

Zusätzliche Analysemöglichkeiten ergeben sich durch die Verbindung von Paneldaten mit Daten der BA-Statistik, insbesondere der Beschäftigtenstatistik. Zwar ist aus der

Beschäftigtenstatistik ein Betriebsnummernpanel<sup>11</sup> ausgewertet worden, aber es bleibt auf realisierte Bestände und Bewegungen von Beschäftigten begrenzt und müßte um betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, Erwartungen und Wirkungsketten erweitert werden. Ein Beispiel wäre das Zusammenwirken von Produktions-, Investitions-, Leistungs- und Personalkennziffern.

Diesen Vorteilen stehen Grenzen bzw. zu lösende Probleme gegenüber:

- Die Differenzierbarkeit der Aussagen hängt auch beim Panel vom Stichprobenumfang ab;
- Veränderung der Struktur der Grundgesamtheit und der Panelstichprobe im Zeitablauf durch Wegfall und Entstehung von Betrieben. Die Stichprobe und die Hochrechnungsfaktoren sind entsprechend anzupassen; die besonderen Probleme für die Repräsentativität durch Panelmortalität kommen hinzu;
- adäquater Ersatz von Antwortverweigerungen, um Entwicklungsverläufe weiterhin zutreffend abzubilden;
- relativ lange Projektlaufzeiten, bis über sofort mögliche Querschnittsanalysen hinaus Verläufe analysiert werden können; hoher Anschubaufwand und aufwendige Panelpflege.

In dieser Aufzählung werden Grenzen und Kosten eines Betriebspanels sichtbar.

## 3 Panelvorhaben im In- und Ausland

Im In- und Ausland sind mehrere Forschungsgruppen dabei, Betriebspanel mit branchenbezogenen, regional oder thematisch, z. B. auf CIM-Diffusion, begrenzten Fragen aufzubauen.<sup>12</sup> Außerdem gibt es seit längerem Personen- und Haushaltspanel, z. B. das sozioökonomische Panel, Berufsverlaufsuntersuchungen und Analysen der Berufseinmündung von Jugendlichen. Ein Forschungstreffen mit diesen Gruppen im November 1989 ergab folgenden Stand:

Außer mit einem Betriebspanel in Luxemburg (G. Schaber)<sup>13</sup> liegen bisher nur Erfahrungen aus Vorphasen der Betriebspanelerstellung, mit Pilotprojekten oder mit der Pflege, Prüfung und Bereinigung vorhandener Datensätze aus Betriebsauskunfteien vor. Die Angaben aus Unternehmensbefragungen des ifo-Instituts werden nicht individuell verknüpft, wohl aber als Entwicklungsdaten der Wirtschaft aufgefaßt und dargestellt. Das Expertentreffen lieferte ausführliche Sachstandsberichte aller Panel- oder Untersuchungsvorhaben. Das Ergebnis ermutigte das IAB, ein Betriebspanelkonzept zu entwickeln und im Rahmen der BA zu verwirklichen. Die Vorbereitung und Durchführung sollte kooperativ zwischen Erstellern und Verwendern von Betriebspaneldaten erfolgen und die partiellen Vorhaben nicht einschränken.

Die folgende Übersicht zeigt den Sachstand der inländischen betriebsorientierten Panelvorhaben.

Die Ergebnisse in- und ausländischer Panelansätze werden als Themenschwerpunkt in Heft 4/91 der „Mitteilungen“ dargestellt.

## 4 Erfahrungen mit Firmenpanelvorhaben

Die Konkretisierung des IAB-Panelansatzes bezog die Erfahrungen in- und ausländischer Forschungsgruppen ein. Zu „konzeptionellen und methodischen Aspekten eines Betriebspanels“ erstellte das Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung (IQW) in Hannover ein Gutachten<sup>14</sup>. Für

<sup>10</sup> T. Boeri, U. Cramer: Betriebliche Wachstumsprozesse: Eine statistische Analyse mit der Beschäftigtenstatistik 1977-1987, In: MittAB 1, 1991, S. 70-80. Diese Untersuchung klammert allerdings die Wirtschaftsbereiche Landwirtschaft, Bundesbahn und Bundespost sowie die Gebietskörperschaften aus.

<sup>11</sup> U. Gramer: Klein- und Mittelbetriebe als Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik? In: MittAB 1, 1987; Tito Boeri: Employment Growth and Firm's Turnover, Konferenzbeitrag zur Gründungskonferenz der Europäischen Vereinigung von Arbeitsmarktwissenschaftlern (EALE) in Turin 8. - 10. 09. 1989.

<sup>12</sup> Vgl. R. Ertel, K. Gerlach, J. Wagner (Hg.): Betriebsbefragungen. Bedeutung für wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Politikberatung, Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung, Vortragsreihe 5, Hannover September 1990.

<sup>13</sup> ebenda S. 1-20.

<sup>14</sup> K. Gerlach, O. Hübler u. a.: Studie zu konzeptionellen und methodischen Aspekten eines Betriebspanels, Hannover, November 1990. Unveröffentlichtes Manuskript.

**Betriebs-/Unternehmenspanel in Deutschland**

Projektträger	Projektname	Branche/ Wirtschaftszweig	Grundgesamtheit/Stichprobe Periodizität	Art der Befragung	Projektstand	Bemerkungen
SFB 187 Ruhr-Universität Bochum	Panelstudie zur technischen, betrieblichen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beim Einsatz flexibler Arbeitssysteme in der gewerblichen Wirtschaft (NIFA-Panel)	Maschinenbau zu- nächst nur alte Bun- desländer, neue Bun- desländer voraussicht- lich in einer späteren Welle	5000 Betriebe des Maschinen- baus 1500 Betriebe jährlich	schriftlich	Pretest gelaufen Befragungsauftrag erteilt 1. Welle Herbst 1991	
Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung Han- nover (IQW)	Produzieren in Niedersachsen und Europäischer Binnen- markt	Verarbeitendes Gewerbe in Nieder- sachsen	1000 Betriebe jährlich	schriftlich	Pretest, 15–20 Betriebe 1990 Pilotstudie, 50 Betriebe 1991	Teil eines Forschungsverbundes auf der Basis eines einheitlichen Konzepts; Zusammenarbeit mit CEPS/INSTEAD Luxemburg und Universität Lüttich. Das In- stitut für praxisorientierte For- schung und Bildung Saarbrük- ken und das IAW-Tübingen ar- beiten mit vergleichbarem Fra- gebogen für ihre Region
Institut für Wirtschaftswis- senschaften Berlin im Auf- trag des IAB	Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen	Gesamtwirtschaftlich in den neuen Bundes- ländern	8500 Treuhandbetriebe total halbjährlich	schriftlich mit telefonischer Rückfrage	1. Welle Mai 1991, 2. Welle Oktober 1991	Ab der 2. Welle sind auch priva- tisierte und kommunalisierte Unternehmen mit einbezogen
Ifo-Institut München	Konjunkturtest	Industrie, Einzelhan- del, Großhandel, Bau- hauptgewerbe	nicht bekannt ca. 5100 „Teilnehmer“ monatlich; vierteljährl.; halb- jährl.; jährlich	schriftlich	laufende Querschnitts- auswertung in rd. 6000 Zeitreihen aus den Konjunkturtests	hohe Rücklaufquoten, aber kein Zusammenführen der Daten für Einzelunternehmen aus Befra- gungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Ein „Quasi-Panel- Vorgehen“ wird erprobt.
Ifo-Institut	Investitionstest	Industrie, Handel, Baugewerbe, ausge- wählte Dienstleistungs- bereiche	nicht bekannt ca. 11 000–15 000 „Teilnehmer“ jährlich	schriftlich	– ” –	
Ifo-Institut	Innovationstest	Industrie	nicht bekannt ca. 1600 „Teilnehmer“ jährlich	schriftlich	– ” –	
Institut für Volkswirtschaft der Universität Mannheim und Zentrum für Europ. Wirtsch.-Forschung Mann- heim	Mannheimer Unternehmens- Panel (MUP)	Produktions- und Dienstleistungsunter- nehmen	Unternehmensdatei der Creditreform 12 000 Unternehmen in der bereinigten Stichprobe halbjährlich/jährlich	telefonische Recherche	4. Welle (Juli 1991)	Originärer Zweck des Panels: Analyse der Arbeitsplatzdyna- mik (Einfluß von Branche, Größe, Rechtsform etc.) Weiterhin Analyse von Insol- venzen, Beteiligungsstrukturen, Gründungsverhalten

Informationsstand: Juli 1991

das IAB waren eine externe Beurteilung der genannten und anderer Vor- und Nachteile von Paneldaten sowie erste Testerfahrungen in Betrieben besonders wichtig. Deshalb werden die Ergebnisse hier kurz referiert.

Werden Kosten, Datenumfang, vorhandene Methoden und zu analysierende Fragestellungen in die Überlegungen einbezogen, kann nicht pauschal von der Überlegenheit eines Betriebspanels gegenüber Zeitreihen-, Querschnitts- oder Fallstudiendaten ausgegangen werden. Über die eingangs genannten grundlegenden Vorteile von Paneldaten hinaus bestehen jedoch weitere:

- Bei gegebenem Kostenrahmen läßt sich im Vergleich zu wiederholten Befragungen eine größere Stichprobe ziehen, weil bestimmte unveränderliche Merkmale der Betriebe nicht jedes Mal erneut abgefragt werden müssen;
- Die Schätzgenauigkeit verbessert sich, weil beim Vergleich der Ergebnisse verschiedener Zeitpunkte Effekte einer veränderten Stichprobenszusammensetzung nicht mehr korrigiert werden müssen;
- Es besteht die Möglichkeit, alternative Verhaltenshypothesen gegeneinander zu testen, zwischen Kohorten-, Perioden- und Alterseffekten, zwischen Zeit- und Querschnittereffekten und zwischen lang- und kurzfristigen Effekten zu trennen;
- Betriebliche Besonderheiten können durch die wiederholte Befragung derselben Betriebe erfaßt werden;
- Die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Mitnahmeeffekte können überprüft werden.

Das Gutachten bestätigt die genannten Grenzen und Probleme: Deutlich höhere Kosten, Panelmortalität und die Gefahr, daß sich vor Erreichen einer für die Auswertung notwendigen Anzahl von Panelwellen die Beobachtungsträger auf eine nicht mehr repräsentative Anzahl vermindert haben<sup>15</sup>.

Paneluntersuchungen sind auf eine dauerhafte Teilnahme der zu Befragenden angelegt. Temporäre Ausfälle spielen auch bei Firmenbefragungen eine Rolle. Die bisher vorliegenden Ergebnisse belegen eine deutlich erhöhte Panelmortalität bei kleineren Betrieben, wobei Antwortverweigerungen und Verschwinden eines Betriebes infolge von Konkursen oder Betriebsschließung gleichermaßen bedeutsam sind. Hinzu kommt eine zu geringe Nutzenerwartung für die individuellen Firmeninteressen, die Furcht vor zu tiefem Einblick in betriebliche Belange, ein Mangel an Kommunikation zwischen den am Panel beteiligten Firmen und dem die Untersuchung durchführenden Institut und schließlich eine gewisse Interesselosigkeit.

Zur Überwindung der Teilnahmeverweigerung bzw. des Ausfallrisikos gibt es spezielle Lösungen: So wird die Auswahl und Schulung der Interviewer, sofern die Befragung mit Interviewern durchgeführt werden soll, sehr wichtig sein. Qualifizierte Interviewer sind unerlässlich, um eine anfängliche Zurückhaltung der Ansprechpartner in den Firmen zu überwinden, das für weitere Befragungswellen notwendige Vertrauensverhältnis aufzubauen sowie Kommunikationshemmnisse zu verringern. Die Gewährleistung strengster Vertraulichkeit im Umgang mit den Firmendaten sichert das Vertrauensverhältnis ab.

<sup>15</sup> Vgl. Gert Wagner: Kennziffern zur Charakterisierung der Stabilität von Panel-Erhebungen. Das Beispiel des SOEP, DIW-Diskussionspapiere Nr. 27, Berlin Juni 1991.

<sup>16</sup> Vgl. die Ergebnisdarstellung in MittAB 4, 1991.

Das Hannover-Projekt „Produzieren in Niedersachsen und Europäischer Binnenmarkt“ ist eine Pilotstudie in Zusammenarbeit mit Infratest. Hier sollen anhand der Befragung von ca. 50 Betrieben Informationen über Teilnahmebereitschaft, Eignung des erarbeiteten Fragebogens, Einsatz unterschiedlicher Erhebungstechniken, Datenaufbereitung und Konsistenzprüfung sowie über die zu erwartenden Kosten je befragter Firma gewonnen werden.

In einem Pretest wurde der Fragebogen als zu umfangreich eingestuft. Die Zielpersonen (Führungskräfte) betonten die Bedeutung der persönlichen Kontaktaufnahme. Nahezu alle Interviewpartner würden sich eher bereit zeigen, an einer persönlich-mündlichen Befragung teilzunehmen. Daher wurde oft ein Mix aus schriftlicher und mündlicher Befragung vorgeschlagen<sup>16</sup>.

## 5 Erkenntnisziele des IAB-Betriebspanels

Die volkswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung sind in einem Betriebspanel auf ihre mikroökonomischen Komponenten und Verhaltensweisen zurückzuführen, um betriebs- und branchenspezifische Entwicklungen möglichst einzel- und gesamtwirtschaftlich interpretieren zu können. Allerdings ist die betriebliche Beschäftigungsentwicklung aus der Beschäftigtenstatistik bekannt (Geschlecht, Alter, Ausbildung und Beruf, Nationalität, Vollzeit/Teilzeitarbeit, Bruttomonatseinkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze, geringfügige Beschäftigung) und nicht zusätzlich zu erheben. Die Informationen aus der Beschäftigtenstatistik sollen mit den Erhebungsmerkmalen des IAB-Betriebspanels laufend verknüpft werden.

Für die Belange der Arbeitsmarktforschung und der Arbeitsmarktpolitik wäre es wünschenswert, mit einem Betriebspanel folgende Informationen zu gewinnen:

- betriebliche Determinanten der Beschäftigungsentwicklung; Produktion, Umsatz/Erlöse, Kostenstrukturen, Betriebs- und Arbeitszeiten; Investitionen und Anlagevermögen, Auslastung, Arbeitsplatzpotential; Merkmale der Ablauf- und Aufbauorganisation; Produktions- und Dienstleistungspalette; Reaktionen auf Absatzausweitung oder -rückgang;
- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen möglichst ein Jahr im voraus bis zum nächsten Paneltermin; Bruttoeinstellungsbedarf, Vakanzen und offene Stellen; Ersatznachfrage/ Fluktuation; Unternehmens- und Personalplanungen sowie Personalentwicklungsmaßnahmen; Merkmale betrieblicher Beschäftigungspolitik und betrieblicher Arbeitsmärkte; innerbetriebliche Umsetzungen; besondere Beschäftigungsformen; Personalbeschaffungswege;
- Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Beschäftigung und Qualifikation; anders als bisher wären in einer ganzheitlichen Analyse die interdependenten Wirkungen zwischen Technik und Betriebs- und Personalwirtschaft nachzuzeichnen;
- Betriebliche Determinanten von Produktivität und Beschäftigungsschwelle; Versuch einer Verbindung zwischen betriebswirtschaftlichen und technisch-organisatorischen Bestimmungsgrößen der Produktivität zur Ergänzung bisher üblicher Produktivitätsanalysen und -projektionen; Erfassung von Produktivitätsmaßen in Dienstleistungsbetrieben;

- Daten zur Entstehung, zum Lebenslauf und zur Schließung von Betrieben; Werdegang von Betriebsgründungen nach Vergabe neuer Betriebsnummern;
- Inanspruchnahme von finanziellen Förderungsmaßnahmen wie Subventionen, Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung und BA-Leistungen und ihre möglichen Wirkungen auf die betriebliche Beschäftigungsentwicklung nach Art und Umfang.
- Bei alledem soll versucht werden, sowohl retrospektiv, aktuell als auch prospektiv für möglichst ein Jahr im voraus Angaben aus betrieblicher Sicht über Beschäftigungsaspekte und ihre Determinanten sowie deren Gewichtung bei mehreren Einflußgrößen zu gewinnen. Weitere Zusammenhänge und Kausalitäten sind dann denkbare Ergebnisse der Panelauswertungen. Zu prüfen bleibt, ob
  - noch zu definierende Arbeitsplatztypen und deren Veränderung im Zeitablauf,
  - Beschäftigungsformen und Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik und deren Beschäftigungsverlauf sowie
  - Förderleistungen und deren Beschäftigungswirkungen im einzelnen nachgezeichnet werden können.

Um die Belastung der Betriebe in erträglichen Grenzen zu halten, sind die Erkenntnisziele einzugrenzen, also Optimierungsprobleme zu lösen. Zu erörtern bleibt, ob es trotz des Theoriedefizits in der betriebsbezogenen Arbeitsmarktforschung und in der Mikro-Makro-Verknüpfung gelingt, die große Zahl von denkbaren Forschungshypothesen auf eine praktikable Erhebung zu reduzieren.

Stellvertretend für viele Analysen wird die mangelnde Fundierung der Nachfrageforschung auf einzelwirtschaftlicher Ebene als eine Ursache für das Theoriedefizit auf dem Gebiet der Arbeitsplatz- und Beschäftigungsdynamik angesehen:

„Die überwiegende Mehrzahl bisheriger empirischer Studien, welche die Arbeitsplatzentwicklung – insbesondere im industriellen Sektor – beschreiben und zu erklären versuchen (so z. B. die im Auftrag der Bundesregierung regelmäßig durchgeführte Strukturberichterstattung) basiert auf Aggregat-Daten für Branchen und/oder Regionen. Trotz dieser Vielzahl von Untersuchungen sind die wesentlichen Triebkräfte wirtschaftlicher Entwicklung im allgemeinen sowie die Determinanten des regionalen und sektoralen Strukturwandels im besonderen immer noch weitgehend unklar; die wenigen diesbezüglichen Theorien und Theoreme sind wohl kaum als auch nur annähernd ausreichende Grundlage für Entwicklungsprognosen sowie für problemadäquates wirtschaftspolitisches Handeln anzusehen“<sup>17</sup>.

Themenbereiche des anliegenden IAB-Fragebogens sind:

1. *Angaben zum Betrieb:* Wirtschaftszweig, Hauptprodukte/Leistungen, Verflechtung mit anderen, Rechtsform und Alter.
2. *Personalwirtschaft:* Beschäftigungsstruktur und -erwartungen ein und zwei Jahre voraus; Personalabgänge; aktive Suche nach Mitarbeitern und Auszubildenden; Gründe und Beschaffungswege der Personalnachfrage; Gründe für die Auswahl und Nichteinstellung von Be-

3. *Geschäftspolitik und betriebliche Planung:* Schwerpunkte der Geschäftspolitik, Art und Reichweite betrieblicher Pläne, insbesondere zum Personal; erwartete Personalprobleme des Betriebes.
4. *Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung:* Umsatz oder eine entsprechende branchenspezifische Größe sowie die Erwartung für das nächste Geschäftsjahr; Exportumsatz; Wertschöpfung; Umfang und Struktur der Investitionen sowie deren Entwicklung; Hauptziele und Beschäftigungswirkung der Investitionen.
5. *Technische Bestimmungsgrößen der Beschäftigung:* Alter und Auslastung der betrieblichen Anlagen; Altersstruktur der betrieblichen Angebotspalette; Umsatzanteile und Beschäftigtenzahl, die für Forschung und Entwicklung von Gütern und Diensten sowie für Markt- und Absatzforschung eingesetzt wurden; Art und Betrag der größten Einzelinvestition im letzten Geschäftsjahr.
6. *Fort- und Weiterbildung:* Betriebliche Aufwendungen für inner- und außerbetriebliche Maßnahmen sowie Teilnehmerstruktur; Maßnahmeschwerpunkte.
7. *Löhne und Gehälter:* Lohn- und Gehaltssumme sowie tarifliche, gesetzliche und betriebliche Lohnzusatzkosten; Entgeltformen; Verhältnis Effektiventgelt zu Tarif; Senioritätsentlohnung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit; betriebliche Altersversorgung.
8. *Arbeits- und Betriebszeiten:* Arbeitszeitformen, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit; Maschinenlaufzeiten/ Betriebsnutzungszeiten/Geschäfts- und Öffnungszeiten.
9. *Öffentliche Leistungen an Betriebe:* Nutzung der AFG-Instrumente und/oder weiterer beschäftigungswirksamer Leistungen des Staates an Betriebe.

Mit diesem Fragebogen werden vom IAB erstmals Einflußgrößen und Prozesse der Personalwirtschaft zusammen mit betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen für die Beschäftigungsdynamik wie Umsatz, Wertschöpfung, Investitionen, Technik, Entgelte erhoben. Die betrieblichen Erwartungen für künftigen Absatz und Investitionsaufwand werden mit Beschäftigungserwartungen verbunden. Eingebettet sind diese Grundentwicklungen in die aktuellen Schwerpunkte der Geschäftspolitik, die Planungen und die erwarteten Personalprobleme des Betriebes. Wirkungsketten wie Absatzänderung, Investitionsänderung, Veränderung von Niveau und Struktur der Beschäftigung lassen sich im Zeitablauf empirisch nachvollziehen. Betrieblicher Technikeinsatz, Fort- und Weiterbildung sowie Arbeits- und Betriebszeiten lassen sich mit ihren betriebswirtschaftlichen Kennzahlen auf Beschäftigungsprobleme und -lösungen zurückführen. Diskrepanzen zwischen der Kräfte-nachfrage der Betriebe und Bewerbern aus dem Kräfteangebot lassen sich vor dem Hintergrund der betrieblichen Gesamtentwicklung einschätzen. Dies gilt nicht für ein mögliches Abweichen zwischen den Arbeitsplatzanforderungen und der betrieblichen Nachfrage am Arbeitsmarkt. Denn Untersuchungseinheit ist der Betrieb, nicht einzelne oder Gruppen von Arbeitsplätzen, auch nicht unterschiedlich funktionierende innerbetriebliche Arbeitsmärkte. Vor dem betriebs- und personalwirtschaftlichen Hintergrund werden Ausmaß, Teilnehmerstrukturen und Maßnahmeschwerpunkte der Fort- und Weiterbildung deutlich, aber auch Folgen von Unterlassungen. Im Betriebsvergleich

<sup>17</sup> Vgl. M. Fritsch: Arbeitsplatzentwicklung in Industriebetrieben. Entwurf einer Theorie der Arbeitsplatzdynamik und empirische Analysen auf einzelwirtschaftlicher Ebene, Berlin, New York 1990, S. 8 f. Vgl. ferner das IAB-Schwerpunktheft „Betriebliches Personalwesen“. In: MittAB 3, 1989, sowie für die Arbeitsmarktforschung in Unternehmen E. Scherm: Unternehmerische Arbeitsmarktforschung, Regensburg 1990.



zeigen sich dann möglicherweise Folgen unterlassener Qualifizierung der Arbeitskräfte. Je nachdem ob und wie intensiv und innovativ der Betrieb seine Fortentwicklung sichert, stets werden die damit verbundenen personalwirtschaftlichen Probleme sichtbar. Dies gilt schließlich auch für die Inanspruchnahme von AFG- und anderen staatlichen Leistungen und Mitnahmeeffekte, indem Entwicklungsvergleiche ähnlich strukturierter Betriebstypen herangezogen werden.

Die betriebliche Gesamtentwicklung ist in ihrer Wirkung auf die Personalwirtschaft nicht rein deterministisch, sondern unterliegt vielfältigen Einflüssen. Dennoch können die Informationen aus einem IAB-Betriebspanel erste Ansatzpunkte für eine bessere empirische Durchdringung dieser Sachverhalte liefern.

Da die Befragung einmal jährlich wiederholt werden soll, entsteht im Zeitablauf ein betriebliches Entwicklungsbild. Wirkungsketten für die Personalwirtschaft werden erklärbar. Die Realitätsnähe der Erwartungsbildung läßt sich anhand der tatsächlichen Entwicklung überprüfen. So kann man Typen von Betrieben mit einheitlichen Entwicklungsmustern bilden und die Beschäftigungsdynamik erklären helfen.

Statt Tendenzen, Einschätzungen und Stimmungsbilder der Betriebe abzufragen, wird möglichst auf quantitative Daten, selbst bei den Erwartungsgrößen, abgestellt. Meinungsumfragen in Betrieben unterliegen beträchtlichen Schwankungen und sind häufig von öffentlichen Tagesthemen beeinflusst. Betriebswirtschaftliche Fakten bilden stattdessen eine rationale Informationsgrundlage. Der Informationsgewinn liegt auch in der Verbindung von Beschäftigung mit den sie bestimmenden Geld- und Mengengrößen.

Die Forschungsdefizite über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften können mit diesem Datensatz und der Panelmethode abgebaut werden. Schon im Entwicklungsstadium ist daran zu denken, ob die Ergebnisse des sozioökonomischen Panels zum Erwerbsverhalten mit den Nachfragegrößen aus dem Betriebspanel zu verbinden sind.

Im IAB-Fragebogen werden die Erhebungsmerkmale noch nicht unterschieden nach:

- Standardmerkmalen, die jedes Jahr erhoben werden;
- nur in längeren Abständen erneut zu erhebenden Merkmalen;
- vertiefende Analysen von Forschungslücken wie innerbetriebliche Arbeitsmärkte, Produktivitätsdeterminanten, Betriebszeiten;
- Merkmalen, die in neuen Betrieben noch nicht zu erhoben sind.

Insbesondere Vertiefungstatbestände und jeweils aktuelle Zusatzfragen sind in der weiteren Diskussion zu klären.

## 6 Das Vorgehen beim IAB-Betriebspanel

Als Betriebspanel wurden Erhebungen bezeichnet, bei denen zu verschiedenen Zeitpunkten in denselben Betrieben Angaben zu gleichen Tatbeständen ermittelt werden. Dies setzt idealtypisch einen auf alle Betriebstypen anwendbaren und im Kern gleichbleibenden Fragebogen voraus.

<sup>18</sup> siehe dazu: Bernhard Felles (1991): Die Spaltung von Konzernabschlüssen als Anlegerschutzinstrument im Konzern. In: zfbt 43 (6/91).

<sup>19</sup> E. Schmacke (Hrsg.): Die Großen 500, Deutschlands führende Unternehmen und ihr Management, Neuwied, fortlaufend.

Die *Auswahl der Betriebe* erfolgt aus der Beschäftigtenstatistik/Betriebsdatei der BA in einer nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen geschichteten Stichprobe. Die regionale Struktur der Betriebe und spezifische Erkenntnisinteressen der Arbeitsämter sollen in der Stichprobe berücksichtigt werden.

*Untersuchungseinheit* ist der Betrieb als örtliche Einheit betriebswirtschaftlicher Leistungserstellung und Beschäftigung. Eine übergeordnete Untersuchungseinheit „Unternehmen“ wird nicht gewählt, weil keine umfassende Unternehmensdatei als Auswahlgrundlage existiert und weil Unternehmen mehrere Betriebe umfassen können, die jeweils unterschiedliche Entwicklungen und Entscheidungsspielräume aufweisen können. Ein von der Panelforschung verfolgtes Unternehmenskonzept müßte die besonders wichtigen lokal-regionalen Beschäftigungsaspekte außer Acht lassen. Eine Zusammenfassung der Betriebe zu Unternehmen ist immerhin über die Schwerbehindertenkartei für Betriebe ab 16 Beschäftigte denkbar (Statistik nach dem Schwerbehindertengesetz).

Die Wahl der Untersuchungseinheit „Betrieb“ bedeutet nicht, daß die übergeordnete Einheit „Unternehmen“ und deren Interdependenzen zu abhängigen Eigen- und Fremdbetrieben (Zulieferern) als nachrangig anzusehen wären. Für die Entwicklung von Betrieben ist es sicher nicht ohne Einfluß, wo Leitungs- und Entscheidungskompetenz organisatorisch angesiedelt und welche Finanzmittel zur Verplanung insgesamt verfügbar sind. Entsprechend können sich die bei Konzernierung resultierenden Kompetenzverschiebungen zugunsten des Konzern-Managements und der geringe Einfluß der Anteilseigner eines Unternehmens auf Finanz- und Strukturentscheidungen von Betrieben zu einer völlig anderen Entwicklung der Betriebe führen als die Betriebe sonst genommen hätten, wenn sie unabhängig gewesen wären. Dies gilt vor allem für die häufigste Form, dem faktischen Konzernverhältnis<sup>18</sup>. Der jeweilige organisatorische Einfluß der Unternehmens- bzw. Konzernleitungen auf Betriebe ist, wenn überhaupt, nur in Abstimmung von Unternehmensdaten und Betriebsentwicklungen zu analysieren.

Im IAB wurden dazu etwa seit 1975 Unternehmensdaten über die „Großen 500“, Deutschlands führende Unternehmen<sup>19</sup>, gesammelt. Es sind vor allem Angaben über:

1. Branche,
2. Beschäftigte,
3. Umsatz,
4. Bilanzsumme,
5. Eigenkapital,
6. Anlagevermögen,
7. Investitionen,
8. Personalaufwand,
9. liquide Mittel.

Die Angaben wurden jedoch teilweise nicht vollständig geliefert, so daß sich daraus zwar Zeitreihen bilden lassen, diese jedoch nicht alle den gleichen Datenumfang beinhalten. Die Zahl der Unternehmen, für die eine entsprechende Zeitreihe von ca. 15 Jahren, beginnend ab 1975 bis 1989, gebildet werden kann, liegt bei ca. 300. Das Datenmaterial bietet – in Verbindung mit dem angestrebten Betriebspanel – vor allem die Möglichkeit, die Bedeutung von Großunternehmen, entsprechend ihrem Einfluß auf die Beschäftigungsentwicklung, zu untersuchen.

Das Panel erfordert aus zwei Gründen einen überdurchschnittlichen *Stichprobenumfang*. Wenn regionale Beson-

derheiten und strukturelle Entwicklungen von Beschäftigung zu erklären sind, muß eine ausreichende Feldbesetzung = Fallzahl von Betrieben nach sektoralen, größenspezifischen und regionalen Untergliederungen gewährleistet sein. Bei langer Panellaufzeit, die allein Verläufe erfassen kann, ist wegen der Panelmortalität (Wegfall von Betrieben durch Schließung oder Verweigerung) der Ausgangsbestand der Befragungsbetriebe hoch zu wählen. Denkbare Ausfälle können aus der Beschäftigtenstatistik und aus Rücklaufquoten von Betriebsbefragungen abgeschätzt werden. Es wird versucht, den Schwund von Betrieben während der Panellaufzeit strukturadäquat zu ersetzen und neue Betriebe aufzunehmen. So soll verhindert werden, daß Betriebe mit hohen Überlebensraten in der Stichprobe überhand nehmen (survivor bias) und Betriebe mit geringer Lebensdauer unterrepräsentiert werden. Diese Veränderungen der Stichprobe im Zeitablauf werfen erhebliche Methoden-, Gewichtung- und Auswertungsprobleme auf. Um den Strukturwandel nach Branchen, Betriebsgrößen usw. nachzuzeichnen, wird für jede Befragungsrunde die Auswahl der hinzukommenden Betriebe an der jeweils aktuellen Struktur aller Betriebe orientiert, die aus der Beschäftigtenstatistik einschl. neuer Betriebe hervorgeht. Das erlaubt zu jedem Erhebungszeitpunkt auch repräsentative Querschnittsanalysen.

Der endgültige Stichprobenumfang kann erst nach den Testphasen des Fragebogens und nach der Entscheidung über die gewünschte Differenzierbarkeit der Ergebnisse festgelegt werden. Die Vorbereitungsarbeiten für das IAB-Betriebspanel bezogen sich bislang nur auf die alten Bundesländer; selbstverständlich werden die neuen in das Panel einbezogen, wenn es schließlich realisiert wird. Um eine Größenordnung für die alten Bundesländer abzuschätzen, ergäbe eine Differenzierung nach

- drei bis sieben Betriebsgrößeklassen,
- zwanzig bis fünfzig Branchen und
- neun bis 146 regionalen Einheiten (Landesarbeitsämter bzw. Arbeitsämter)

zwischen 540 und rd. 50.000 „Felder“, die dann ausreichend mit Betrieben zu besetzen wären. Umgekehrt würde eine 1%-Stichprobe bei rd. 1,5 Mio Betrieben<sup>20</sup> in der BA-Betriebsdatei rd. 15.000 Betriebe umfassen. Dies würde bedeuten, daß die Feldbesetzung zwischen 30 und 0,3 Betrieben je Feld liegt<sup>21</sup>. Damit wird das Optimierungsproblem zwischen gewünschter Differenzierung und Stichprobenumfang sichtbar.

Bisherige Überlegungen gehen von rd. 30.000 Betrieben einschl. Ausfall/Schwund aus. Im Durchschnitt entfielen also rd. 200 Betriebe auf einen Arbeitsamtsbezirk (ohne die der neuen Bundesländer).

Zur Zeit werden jährlich rd. 300.000 Betriebe gegründet und rd. 250.000 geschlossen (IHK-Angaben, Creditreform, Statistisches Bundesamt). Dabei ist unklar, wie hoch der Anteil beschäftigungsaktiver Betriebe ist, was die Berücksichtigung neuer Betriebe und die Panelpflege erschwert.

<sup>20</sup> Das Statistische Bundesamt ermittelte in der Arbeitsstättenzählung vom 25. Mai 1987 rd.

2,1 Mio Unternehmen bzw.

2,6 Mio Arbeitsstätten

Es gibt mehrere hunderttausend Ein-Personen-Betriebe und mehrere hunderttausend Betriebe haben nur einen/eine Beschäftigte(n) mit Sozialversicherungspflicht.

<sup>21</sup> 15.000 Betriebe auf 540 Felder gleichmäßig verteilt bzw. auf 50.000 Felder.

<sup>22</sup> Vgl. BA-intern Nr. 15 vom 30. 10. 1989, S. 13.

<sup>23</sup> Ebenda S. 17.

Nach Job turn over-Analysen des IAB gibt es etwa 130.000 bis 160.000 neue Betriebe mit Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung pro Jahr.

Das *Vorgehen bei der Datengewinnung* wurde schon im „Hannover-Gutachten“ angesprochen. Die Interviewermethode halten auch andere Betriebspanelexperten für optimal, weil in den Betrieben komplexe Sachverhalte zu erfragen sind, möglicherweise mehrere Auskunftspersonen persönlich angesprochen werden müssen, Einführung und Pflege des Panels intensive Kontakte zum Betrieb voraussetzen und weil die Mitwirkung an der Befragung und die Zuverlässigkeit der Angaben, die im Interview geklärt werden kann, möglicherweise besser sind als bei schriftlicher Befragung.

Die Interviews können durch ein Befragungsinstitut oder von Fachkräften der Arbeitsämter durchgeführt werden.

Für eine Vergabe nach außen sprechen:

- Neutralität der Befragungsinstanz, die auch eine Trennung von Forschungs- und Verwaltungsdaten gewährleistet; die Betriebe antworten unbefangen, wenn sie sich nicht durch das Arbeitsamt direkt kontrollierbar fühlen;
- geringere Bindung von BA-Personal, da erste Auswertungen, Panelpflege und Betriebskontakte vom Befragungsinstitut zu erbringen sind.

Dagegen sprechen:

- Datenschutzprobleme bei der Nutzung der Beschäftigtenstatistik als ergänzender Datenquelle, so daß deren Angaben im Betrieb nicht mehr erfragt werden müssen. Diese Probleme sind nach den bisherigen Betriebsbefragungen des IAB lösbar;
- hohe Kosten externer Wiederholungsbefragungen;
- Abhängigkeit der BA und denkbarer weiterer Datennutzer vom Befragungsinstitut, auch bei aktuellen und vertiefenden Zusatzbefragungen.

Für eine BA-interne Lösung sprechen:

- Eigeninteresse der BA an verstärkten Betriebskontakten und Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes;
- Als Aktionsfelder für eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Arbeitsämtern werden genannt:

- die Verbesserung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung durch Beauftragung von sog. „Ansprechpartnern“ oder „Betriebskontakten“;
- die Intensivierung des Außendienstes einschließlich organisatorischer Verbesserung bei der Durchführung;
- die Intensivierung der Arbeitsmarkt- und Personalleitgespräche;
- die Anbahnung von Direktkontakten zwischen einstellungsbereiten Unternehmen und Arbeitsamt, bei umfangreicherem Personalbedarf der Betriebe;
- die Ausstattung der Arbeitsämter mit Unterlagen über die im Bezirk angesiedelten Betriebe zur erleichterten Kontaktaufnahme<sup>22</sup>. „Ziel ist es, die Zahl der Betriebskontakte zu erhöhen, wünschenswert ist eine verbesserte Außenorientierung, mehr Stellenakquisition und die Gewinnung von zusätzlichen Marktanteilen. Dazu müssen neue Partner gewonnen und die vorhandenen Kontakte gepflegt werden. Vor allem die kleinen und die mittleren Betriebe sind verstärkt einzubeziehen“<sup>23</sup> Erfahrungen mit dem Betriebsdateninformationssystem nach ZEBID/coBer (computerunterstützte Beratung) werden genutzt.

- Für eine effiziente Aufgabenerfüllung in der Arbeitsmarktpolitik und vor Ort ist ein marktnahes, aktuelles und betriebsorientiertes Berichtssystem über Stand und Entwicklung der Kräfte nachfrage erforderlich. Dem öffentlichen Ansehen der BA ist obendrein ein aktiver Informationsaustausch mit den Betrieben dienlich und es steht ihr gut an, ein Forschungsprojekt von nationaler Bedeutung selbst zu initiieren und durchzuführen.

Diesen erheblichen Vorteilen für die BA stehen aber hohe Aufwendungen gegenüber. Freilich kosten Dauerbefragungen von Betrieben durch externe Institute auch viel Geld. Obwohl ein Betriebspanel von durchschnittlich 200 Betrieben je Arbeitsamt möglicherweise nicht die gewünschte Repräsentativität bietet, ist im gegebenen Rahmen von Kosten und Belastbarkeit noch ein regelmäßiger Einblick in das regionale Beschäftigungsgeschehen möglich. So können zwar nicht alle Betriebe im Amtsbezirk in den Informationsverbund einbezogen werden, doch eröffnet die Zufallsstichprobe auch neue Betriebskontakte.

## 7 Ergebnisse der Testerhebungen

Der Fragebogen wurde einem ersten Test unterzogen. Ziele des Tests waren:

- Die Prüfung der Betriebsdatei, insbesondere der Betriebsnummer auf ihre Eignung als Basis für eine Betriebsstichprobe.
- Die Möglichkeiten des Betriebszugangs zu erkunden und Ansprechpartner für ein Betriebspanel zu identifizieren.
- Die Mitwirkungsbereitschaft der Betriebe zu prüfen und zu erfassen, wieweit diese an einer Wiederholungsbefragung teilnehmen würden.
- Die Datenlage in den Betrieben zu prüfen und den Fragebogen hinsichtlich Beantwortbarkeit, Verständlichkeit und Praxisnähe zu testen.

Die Tests wurden vom März bis Ende Juli 1991 durchgeführt. Bis heute sind ca. 150 Erhebungsbogen gesichtet und ausgewertet.

### 7.1 Eignung der Betriebsdatei als Basis für eine Betriebsstichprobe

Untersuchungseinheit für das Panel ist der Betrieb als örtliche Einheit betriebswirtschaftlicher Leistungserstellung und Beschäftigung. Als Auswahlgrundlage für den Test dient die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der BA. Die Betriebsnummer der Beschäftigtenstatistik wird in Abstimmung zwischen Arbeitsamt und Betrieb vergeben und ist nur bedingt an rein betriebswirtschaftlichen bzw. verwaltungstechnischen Gegebenheiten orientiert. Dies führt dazu, daß sich hinter einer Betriebsnummer sehr unterschiedliche Strukturen verbergen können. Zutreffend ist die Betriebsnummer immer bei kleinen Personengesellschaften ohne weitere Niederlassungen, Betriebsnummer und „betriebswirtschaftliche Einheit“ sind dann identisch.

Unterschiedlichste Zuordnungen bestehen bei Filialbetrieben, nachgeordneten Dienststellen von Behörden, Kommunen, juristischen Personen öffentlichen Rechts oder ausgelagerten Betriebsteilen. Betriebsnummern erfassen dort Niederlassungen, Beschäftigungsstellen, „verlängerte Werkbänke“, Filialen, die z.T. innerhalb einer Gemeinde liegen, die aber auch Gemeinde- und Regionalabgrenzungen überschreiten. Obwohl diese Regelung bei der Vergabe von Betriebsnummern für Arbeitsamt und/oder Betrieb praktikabel und wirtschaftlich ist, ergeben sich für ein Betriebspanel doch erhebliche Probleme. Die Einheiten der Betriebsdatei sind zum Teil in ihrer Struktur,

Organisation, Tiefengliederung und betriebswirtschaftlichen Abgrenzung nicht oder nur schwer zu vergleichen. Bei regionalen Betriebsverlagerungen erfolgt eine Mitnahme der inhaberbezogenen Betriebsnummer in die andere Region.

### 7.2 Betriebszugang

Für den Test des Erhebungsbogen wurde die Betriebsdatei in sieben Wirtschaftsgruppen und fünf Größenklassen (nach Beschäftigten) aufgeteilt und nach dem Zufallsprinzip Testbetriebe ermittelt. Dort wurden hochrangige Ansprechpartner (Inhaber, Geschäftsführer, Betriebsleiter und Behördenleiter) angeschrieben und persönlich angesprochen. Die Herkunft der Interviewer vom IAB der BA förderte Interesse und Mitwirkungsbereitschaft. Einige Tage nach Abgang des Schreibens erfolgte dann eine angekündigte telefonische Kontaktaufnahme durch die Sachbearbeiter für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Das im Anschreiben formulierte Anliegen des Betriebspanels wurde weitgehend gut verstanden, und nur in wenigen Fällen wurde in diesem Stadium ein Gesprächstermin abgelehnt.

In den Gesprächen mit den Führungskräften von Wirtschaft und öffentlichen Arbeitgebern wurden dann die Ziele des Betriebspanels erläutert und um Unterstützung der Befragung gebeten. In den meisten Testbetrieben konnte bereits beim ersten Gespräch der Erhebungsbogen ausgefüllt werden. Dies ging wiederum dort leicht, wo alle betriebliche Kompetenz und Information in einer Person vereinigt waren. Größere Betriebe mit differenzierten Organisationen benötigten jedoch für die Beantwortung der Fragen die Informationen aus verschiedenen Organisationseinheiten. In diesen Betrieben wurde mitunter eine schriftliche Befragung gewünscht, die mehr Zeit zur Beantwortung läßt. Allerdings könnte die Beteiligung sinken, wenn der Fragebogen mehrere Betriebsabteilungen durchlaufen muß. Eine Aufteilung des Erhebungsbogens in einen sofort zu beantwortenden Teil und einen im Betrieb zur Beantwortung umlaufenden Teil wird erwogen.

### 7.3 Mitwirkungsbereitschaft der Betriebe

In den Gesprächen mit der oberen Führungsebene, deren Unterstützung und Verständnis für die Durchführung von Betriebsbefragungen unabdingbar sind, wurde ein Informationsdefizit über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes weitgehend bestätigt. Die Betriebe sind am Betriebspanel interessiert und bereit, regelmäßig daran mitzuwirken. In Kleinstbetrieben, insbesondere privaten Haushalten, ist die Mitmachbereitschaft naturgemäß begrenzt, viele Fragen treffen dort gar nicht zu.

Es soll jedoch nicht verschwiegen werden, daß zwar die Ziele und Methoden als praxisnah und aussagekräftig angesehen wurden, daß jedoch die Ergebnisverwertung in den öffentlichen Verwaltungen eher skeptisch eingeschätzt wird. In hochorganisierten Betrieben mit qualifizierten Mitarbeitern wurden die Informationsprobleme der Arbeitsverwaltung anerkannt und der Lösungsversuch mit Hilfe des Betriebspanels stärker unterstützt als in Betrieben mit einem Management, das weniger personal- und betriebswirtschaftlich interessiert war. Die positive Aufnahme der Interviewer des IAB war sicher auch auf das Anschreiben des Präsidenten der BA sowie auf die persönliche und qualifizierte Ansprache der Unternehmensleitungen zurückzuführen. Die hier gewählte Form des „Pro-

duktmarketing“ und des Betriebszugangs sollte bei den endgültigen Verfahren des Betriebspanels mindestens beibehalten werden.

#### **7.4 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen aus der Testerhebung**

Für das Betriebspanel muß die Erhebungseinheit „Betrieb“ über die Zuordnung/Abgrenzung, wie sie bei der Vergabe von Betriebsnummern geschieht, hinaus neu und „betriebswirtschaftlich“ vorgenommen werden. Zumindest ist es erforderlich, die unterschiedlich strukturierten Betriebseinheiten durch Zusatzmerkmale vergleichbar zu machen. Mitunter mußten übergeordnete Betriebs-/Behördenzentralen die Beantwortung erst genehmigen bzw. nötige Detailangaben liefern.

Das im Test praktizierte Verfahren hochrangiges Anschreiben, Kontakt zur oberen Führungsebene, Mitwirkung des Betriebes auf Grund individueller Überzeugungsarbeit – ist erfolgreich, jedoch aufwendig. Bei einer späteren Pannedurchführung ist entsprechende Personalkapazität erforderlich bzw. es sind ähnlich erfolgreiche Ersatzlösungen zu entwickeln.

Das Betriebspanel ist auf Dauer nur erfolgreich, wenn es auf breiter Basis von der Forschung selbst, von den in der BA-Selbstverwaltung vertretenen und anderen gesellschaftlichen Gruppen getragen sowie den Betrieben und deren Führungskräften überzeugend nahe gebracht wird. Dies setzt hohe Qualität bei der „Produkteinführung“, dem Projektmanagement und bei der Ergebnisverwertung voraus, so daß aus dem ständigen Informationsaustausch alle Beteiligten Nutzen ziehen.

Die unterschiedlich starke Durchdringung von Betrieben mit betriebswirtschaftlichem Wissen macht es erforderlich, mehr Erläuterungen, betriebsnahe Definitionen und/oder alternative Antwortstrukturen vorzusehen. Dies gilt für die Wertschöpfung, den Umsatz und die Untergliederung von Investitionen.

Die Akzeptanz des Betriebspanels vor allem in Betrieben mit gering differenzierter Organisation, könnte durch eine Kürzung, also unterschiedlich lange Fragebogen für Groß- und Kleinbetriebe, erhöht werden. Das Konzept eines „Einheitserhebungsbogens“ für alle Branchen und Wirtschaftszweige scheint so nicht haltbar. Er muß zumindest auf sektorspezifische Fragestellungen hin umstrukturiert werden, ohne die gesamtwirtschaftliche Perspektive und eine Vergleichbarkeit der Branchen zu verlieren. Die Kräfte nachfrage in öffentlichen Betrieben folgt einer anderen Terminologie, Bestimmung, Entscheidung, Hierarchiefolge und Arbeitsmarktäußerung sowie Personalplanung. Wegen der Haushaltsabhängigkeit sind Perspektivangaben in öffentlichen Verwaltungen schwer zu erhalten.

Bei den Fragen zu den technischen Bestimmungsgründen und Wirkungen für Beschäftigung und Nachfrage gab es in fast allen Betrieben große Informations- und Antwortprobleme. Obwohl die Frage nach den Personal- und Personalzusatzkosten an einem RKW-Definitionsvorschlag mit Normqualität<sup>24</sup> orientiert ist, bereitete sie den Betrieben erhebliche Antwortschwierigkeiten.

<sup>24</sup> RKW-Handbuch Personalplanung, 2. Aufl. Neuwied, Frankfurt 1990,

<sup>25</sup> F. Buttler, E. Ulrich: Betriebswirtschaft, Personalwirtschaft und Arbeitsmarkt. In: MittAB 3, 1989, S. 27.

Vor allem in Kleinunternehmen, wo betriebliche und persönliche Verhältnisse fast untrennbar miteinander verflochten sind, befürchtet man ein Eindringen in die betriebliche Privatsphäre. Vereinzelt wurde danach gefragt, wie sichergestellt werde, daß die Betriebsangaben weder der Konkurrenz noch dem Arbeitsamt bekannt werden. Um dieses Mißtrauen zu überwinden, müssen durchdachte Datenschutzkonzepte angeboten werden.

Die Frage des Datenschutzes spielt auch eine Rolle, wenn Mitarbeiter der Arbeitsämter, die auch sonst zu dem Erhebungsbetrieb Kontakt haben, die Befragung durchführen. Hier sind Verfahrens- und Organisationsformen zu entwickeln, die Bedenken seitens der Betriebe ausräumen.

Das Interesse der Betriebe an ihrer eigenen personalwirtschaftlichen Lage und Entwicklung und an Ergebnissen zu Einzelfragen, im Vergleich des Betriebes zu anderen oder zur Lage in der Region war weniger ausgeprägt als erwartet. Es wurden kaum zusätzliche Fragen als wichtig benannt, Verbandsauswertungen werden begrüßt.

Von derzeit 150 im Test befragten Betrieben verweigerten 12 tatsächlich. Es handelt sich ausschließlich um Kleinbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten. Zwei weitere Betriebe verweisen auf ihre Zentrale.

Die Dauer der Interviews hing stark ab vom Erläuterungsbedarf zu einzelnen Fragen und von den jeweils existierenden und verfügbaren Informationen. Deshalb dauerten Testinterviews zwischen einer und gut zwei Stunden.

#### **8 Expertengespräche über das IAB-Betriebspanel und weiteres Vorgehen**

Ein gesamtwirtschaftliches Betriebspanel bedarf breiter Akzeptanz und Unterstützung. Dies setzt frühzeitige Information und ständigen Gedankenaustausch mit den gesellschaftlichen Gruppen, interessierten Forschern und Nutzern von Panelergebnissen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung voraus.

Im Juli 1988 erörterte das IAB mit Hochschulexperten die Zusammenhänge zwischen Betriebswirtschaft, Personalwirtschaft und Arbeitsmarkt. Ein grundlegender Bedarf wurde für betriebsorientierte Längsschnittuntersuchungen mit Hilfe eines Betriebspanels gesehen<sup>25</sup>. Im November 1989 folgte das erwähnte Forschungstreffen mit europäischen Betriebspanelexperten. Die Konzeptentwicklung des IAB wurde von den Ausschüssen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Vorstands und des Verwaltungsrats der BA wiederholt zustimmend erörtert.

Besprechungen im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB und im Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) ergaben Zustimmung zum Betriebspanel als Quelle ständiger Veränderungsinformation, zu Ansatz und Vorgehen, insbesondere zum Einsatz qualifizierter Interviewer. Das IW bevorzugt die Durchführung über Fachkräfte der Arbeitsämter: Panelbeauftragte im Amt, die Betriebsnummernvergabe, Zugang zur örtlichen Erhebungseinheit, Fragebogenkontrolle und Datenaufbereitung, Ersatz ausscheidender Betriebe usw. koordinieren (Großlösung). Ferner sollen Arbeitsmarkt- und Personalpolitik die Ergebnisse rasch in ihre Entscheidungen einbeziehen können. Ein gutes Vorhabenmarketing und Projektmanagement seien wichtig für Akzeptanz des Betriebspanels und für das dauerhafte Mitwirken der Betriebe.

Im einzelnen wurden folgende *Anregungen* gegeben:

- stärkere Untergliederung der Angaben für Männer und Frauen, insbesondere als Zielgruppen der Fort- und Weiterbildung;
- Berücksichtigung der betrieblichen Organisationsentwicklung: Umorganisation, neue Organisationsformen wie Fertigungsinseln, Qualitätszirkel, integrierte Sachbearbeitung sowie deren Folgen für die Kräftenachfrage und Qualifizierung; das gilt auch für die Organisationsentwicklungsplanung;
- wenn möglich sollen die Gründe für Kündigungen durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer geklärt werden;
- die Ebene der Führungskräfte einschl. des Führungsnachwuchses, ferner Hochqualifizierte sollen explizit als Nachfragegruppen erfragt werden;
- bei den Personalbeschaffungswegen und Einstellungsversuchen sollen Vermittlungsvorschläge der Arbeitsämter sowie andere Angebote unterschieden und als Nichteinstellungsgrund auch einbezogen werden, daß Bewerber ihr Angebot zurückzogen;
- bei den Schwerpunkten der Geschäftspolitik soll auf maximal drei sowie auf aktuelle und künftige statt vergangene abgestellt werden;
- bei den Investitionen soll – streng nach dem Nutzerkonzept – der gesamte Kapitaleinsatz im Betrieb, darunter der Wert der geleasteten Anlagen, erhoben werden; so könne ermittelt werden, ob und wie die Kapazität von Betrieben erweitert werde, nämlich über Investitionen, Leasing oder Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten;
- bei den Maßnahmeschwerpunkten der betrieblich geförderten Fort- und Weiterbildung wurden andere Untergliederungen vorgeschlagen: Fachbezogenes Wissen, überfachliche Seminare, Management- und verhaltensorientierte Kurse, Sprachen;
- bei den Arbeitszeiten sollen Kurzarbeit und Mehrarbeit, insbesondere im Angestelltenbereich, sowie explizit zwei/drei/vier-Schichtbetrieb erfaßt werden; ferner wurde auf die DIW/ISO-Untersuchung<sup>26</sup> über Betriebsnutzungszeiten verwiesen und empfohlen, dort getestete Fragen zu übernehmen, auch aus Gründen der Vergleichbarkeit und Vereinfachung;
- Auslandsaktivitäten, sei es mit Investitionen oder ausländischen Arbeitnehmern, sollten, auch mit Blick auf den Binnenmarkt, wenn möglich berücksichtigt werden.

Viele dieser wichtigen Anregungen werden zur Fortentwicklung des Fragebogens beitragen. Manche Erkenntnisinteressen setzen freilich Analysen einzelner Arbeitsplätze bzw. von Arbeitsplatztypen voraus, die in einem gesamtwirtschaftlichen Betriebspanel nicht die Beobachtungseinheit sind (Arbeitsplatzgesamtrechnung?). Der Wunsch seitens des IW, externe und interne Personalbeschaffung stärker zu untergliedern, die Arbeitsmärkte einzelner Beschäftigtengruppen zu erfassen sowie innerbetriebliche Arbeitsmärkte mit Umsetzungen, Auf- und Abstieg sowie bestimmten Zugangstoren von außen zu unterscheiden, könnte in einer Vertiefungsuntersuchungen berücksichtigt werden. Auch das WSI will dies mit der Qualifizierungspolitik und der Beschäftigung von „Randgruppen“ untersucht wissen.

<sup>26</sup> Vgl. die Problemstrukturierung bei G. Bosch: Betriebszeiten im internationalen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 6, 1991, S. 337-346.

Die Inhalte und die Gestaltung des Fragebogens wurden als aussagekräftig und praxisnah bezeichnet. Insbesondere stellen sich Fragen der Forschungsbeteiligung externer Dateninteressenten. Die Diskussion mit Forschern und Panelnutzern wird in einem Forschungstreffen im November 1991 fortgesetzt. Es wäre an einen wissenschaftlichen Beirat von Erstellern und Nutzern von Paneldaten und an weitere Forschungstreffen zu denken.

Die Gespräche mit Wissenschaftlern und der Praxistest mit Führungskräften der Betriebe haben ergeben, daß die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes – auch für die Aufgabenerledigung der BA – umfassend und aktuell zu ermitteln ist. Das Betriebspanel wird als dafür geeignetes Instrument und als durchführbar eingeschätzt. Der Erhebungstest war hinsichtlich Zugang, Praxisnähe der Fragen, Auskunft- und Mitarbeitsbereitschaft der Betriebe ermutigend. Die dargestellten Schwierigkeiten scheinen überwindbar.

Somit könnten nun weitere Arbeitsschritte folgen:

- Überarbeitung des Erhebungsbogens: Sektorspezifische Fragebogen mit sachgerechten Merkmalen, ohne daß die Vergleichbarkeit der Angaben verlorengeht;
- Einarbeitung der Erweiterungen und Kürzungen, die von Wissenschaft und Praxis angeregt wurden;
- Festlegung, welche Grunddaten ständig, welche Strukturdaten in längeren Abständen und welche aktuellen und zu vertiefenden Fragestellungen jeweils zusätzlich zu erheben sind; dies führt im zweiten Paneljahr zunächst einmal zu einem verkürzten Fragebogen;
- Trennung in sofort zu beantwortende Fragen und solche Fragebogenteile, die im Betrieb verbleiben und evtl. schriftlich nachgereicht werden.

Diese verbesserten Fragebögen werden erneut zu testen sein:

- Zum einen werden die Forschungssachbearbeiter auf dieselbe Weise wie bisher Betriebe ansprechen und den Bogen testen;
- zum anderen wird der Bogen von einem Befragungsinstitut zu testen sein, um Betriebszugang, Ansprechpartner, Dauerkooperation usw. unabhängig von den Interviewern der Arbeitsämter zu prüfen.

Innerhalb der BA wird die Verwertung der Panelergebnisse und die Vorgehensweise bei einer Großlösung – mit Personal der Arbeitsämter – zu erörtern sein. Im Gespräch mit den zuständigen Abteilungen und mit den Fach- und Führungskräften der Arbeitsämter werden deren Informationsbedarf über die betriebliche Nachfrage, der Nutzen eines Betriebspanels für die Aufgabenerledigung der Arbeitsämter sowie die Vorgehensweise zu klären sein. Daraus könnte sich ein Praxistest in ausgewählten Arbeitsämtern ergeben.

Sollen die Betriebe durch ein Betriebspanel von anderen statistischen Zuarbeiten und Befragungen entlastet werden, muß das aggregierte Datenmaterial auch der externen Forschung und Statistik in geeigneter Form zugänglich gemacht werden.

Die Geheimhaltungs- und Datenschutzbelange sind unbedingt zu beachten. Ferner gilt es, das Eigeninteresse der BA an aktuellen Betriebsinformationen und an Nachfragedaten für die Arbeitsmarktforschung zu wahren und mit berechtigten Interessen Dritter abzustimmen.

Grundsätzlich soll ein gesamtdeutsches Betriebspanel entstehen. Dies setzt in den neuen Bundesländern stabilere Betriebs- und Verwaltungsstrukturen voraus. Bis dahin werden in getrennten Untersuchungen Wiederholungsbefragungen in den der Treuhand unterstehenden und in privatisierten Unternehmen durchgeführt. Ferner ist beab-

sichtigt, neu entstehende Betriebe und solche außerhalb der Treuhand wiederholt zu befragen. Die Befragungen sind ebenfalls als Panelstudien angelegt und stellen somit eine Zwischenlösung dar, bis ein gesamtdeutsches Betriebspanel anläuft<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> J. Kühl, R. Schäfer, J. Wahse: Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen. In: MittAB 3, 1991. Ferner G. Kretschmar: Investitionen und Qualifikationen in Betrieben der neuen Bundesländer, Forschungsprojekt Dresden, Frühjahr 1991.



[illegible]



## 3. Geschäftspolitik und betriebliche Planung

3.1 Wo lagen die **Schwerpunkte der Geschäftspolitik** im vergangenen Geschäftsjahr?

- Verbesserung der Technologie  
(Ausstattung für die Leistungserstellung)  
Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter  
Verbesserung der betrieblichen Organisation  
Verbesserung oder Verstärkung von Marketing u. Werbung  
Verbesserung der Qualität der Produkte  
Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots  
Verbesserung des Services für die Kunden  
andere

welche: \_\_\_\_\_

3.2 Werden **schriftliche Pläne** für diesen Betrieb erstellt und eingesetzt?

nein  
ja

Welche sind das?

Planungshorizont

bis 1 Jahr

über 1 Jahr  
Tsd. DM

- Investitionsplanung  
Produktionsplanung  
Absatzplanung  
Forschungs- und Entwicklungsplanung  
Personalplanung  
darin Personalbedarfsplanung  
Personalentwicklungsplanung  
Personaleinsatzplanung  
andere

welche: \_\_\_\_\_

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

☐ 9

140

☐ 0 weiter mit 3.3

☐ 1

141

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

☐ 8

☐ 9

142

143

3.3 Welche der folgenden **Personalprobleme** erwarten Sie für diesen Betrieb?

- Nachwuchsmangel  
Fachkräftemangel  
Überalterung  
Qualifikationsdefizit  
Andere Einstellung zur Arbeit durch gesellschaftlichen Wertewandel  
andere Personalprobleme

welche: \_\_\_\_\_

keine

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 9

☐ 0

144

## 4. Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung

4.1 Ist das **Geschäftsjahr** dieses Betriebes mit dem Kalenderjahr identisch?

ja ☐ 1 → bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen für das Kalenderjahr 1990

Monat Jahr Monat Jahr

nein ☐ 2 → unser Geschäftsjahr läuft von

146 147 148 149 150 151 152 153

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen für den Zeitraum, der das Kalenderjahr 1990 am stärksten überdeckt.

4.2 Ein wichtiger Bestimmungs-faktor für Beschäftigung ist der **Umsatz** oder die entsprechende branchenspezifische Größe. Welche ist die für diesen Betrieb bestimmende Größe?

- Umsatz  
Bilanzsumme  
Haushaltsvolumen  
Beitragsaufkommen  
andere

welche: \_\_\_\_\_

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 9

154

4.3 Wie hoch war der **Betrag** im letzten Geschäftsjahr?

Tsd. DM  
155 161

4.4 Wieviel Prozent des Umsatzes (od. entspr.) wurden im letzten Geschäftsjahr durch **Verkäufe ins Ausland** erzielt (Exportanteil)?

☐ ca. ... %  
162 164

kein Export

☐ 0

165

4.5 Welche **Umsatzentwicklung** (od. entspr.) erwarten Sie für das laufende und für das nächste Geschäftsjahr?

im laufenden  
Geschäftsjahr

in nächsten  
Geschäftsjahr

Zunahme ☐ 1 um ☐ ca. %

☐ 1 um ☐ ca. %

keine Änderung ☐ 0 167 168

☐ 0 172 173

Abnahme ☐ 2 um ☐ ca. %

☐ 2 um ☐ ca. %

166 169 170

171 174 175

4.6 Für die Beschäftigung ist ferner die originäre Leistung des Betriebes maßgebend. Wie hoch war im letzten Geschäftsjahr diese **betriebliche Wertschöpfung** (Umsatz minus Vorleistung und Zulieferungen)?

Wertschöpfung

Tsd. DM  
176 182

bzw. Anteil am Umsatz

☐ ca. ... %

Die Wertschöpfungsbetrachtung ist für diesen Betrieb nicht sinnvoll

183 184

☐ 0

185

4.7 Wie hoch waren die **Investitionen** im letzten Geschäftsjahr insgesamt?

Der Betrieb hat nicht investiert ☐ 0 weiter mit 5.1

Investitionen insgesamt 186

Tsd. DM  
187 191

darunter

Investitionen in Grundstücke und Bauten

192 196

Investitionen in Sachanlagen (Maschinen, Geräte, Einrichtungsgegenstände, Fahrzeuge)

197 201

4.8 Welchen Wert hatten die **Material- und Warenbestände** am Bilanzstichtag?

202 206

- 4.9 Wie hoch waren die Aufwendungen für gemietete oder gepachtete Sachanlagen (Leasinggebühren und -mieten) im letzten Geschäftsjahr?

Tsd. DM

207	211
-----	-----

- 4.10 Welche Investitionsentwicklung erwarten Sie für das laufende und für das nächste Geschäftsjahr (jeweils gegenüber Vorjahr)?

	im laufenden Geschäftsjahr		im nächsten Geschäftsjahr	
Zunahme	<input type="checkbox"/> 1 um <input type="text"/> ca. %	<input type="checkbox"/> 1 um <input type="text"/> ca. %		
keine Änderung	<input type="checkbox"/> 0 213 214	<input type="checkbox"/> 0 218 219		
Abnahme	<input type="checkbox"/> 2 um <input type="text"/> ca. %	<input type="checkbox"/> 2 um <input type="text"/> ca. %		
	212 215 216	217 220 221		
Entwicklung ist nicht abschätzbar	<input type="checkbox"/> 0 222			

- 4.11 Welche waren die wichtigsten Ziele der betrieblichen Investitionen des letzten Geschäftsjahres?

Umsatzsteigerung	<input type="checkbox"/> 1
Betriebsausweitung, Kapazitätserweiterung	<input type="checkbox"/> 2
Verbesserung der Infrastruktur	<input type="checkbox"/> 3
Personalkostensenkung	<input type="checkbox"/> 4
Behebung von Arbeitskräfteengpässen	<input type="checkbox"/> 5
Verstärkung von Forschung und Entwicklung	<input type="checkbox"/> 6
Modernisierung der Anlagen und Ausrüstungen	<input type="checkbox"/> 7
Verbesserung der Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/> 8
Erfüllung von Auflagen durch Gesetz oder Gewerbeaufsicht (auch Umweltschutzmaßnahmen)	<input type="checkbox"/> 9
andere	<input type="checkbox"/> 223
welche:	

- 4.12 Wie wird die Struktur der Beschäftigung durch die Investitionen des letzten Geschäftsjahres verändert?

Die Zahl der →	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	Arbeitskräfte für Facharbeiter-Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
zunehmen	<input type="checkbox"/> 1 um <input type="text"/> ca. % 225 226	<input type="checkbox"/> 1 um <input type="text"/> ca. % 230 231	<input type="checkbox"/> 1 um <input type="text"/> ca. % 235 236	<input type="checkbox"/> 1 um <input type="text"/> ca. % 240 241
gleichbleiben	<input type="checkbox"/> 0 <input type="text"/> ca. %	<input type="checkbox"/> 0 <input type="text"/> ca. %	<input type="checkbox"/> 0 <input type="text"/> ca. %	<input type="checkbox"/> 0 <input type="text"/> ca. %
abnehmen	<input type="checkbox"/> 2 um <input type="text"/> ca. % 224 227 228	<input type="checkbox"/> 2 um <input type="text"/> ca. % 232 233	<input type="checkbox"/> 2 um <input type="text"/> ca. % 237 238	<input type="checkbox"/> 2 um <input type="text"/> ca. % 242 243
Wirkung ist nicht abschätzbar	<input type="checkbox"/> 0 244			

## 5. Technische Bestimmungsgrößen der Beschäftigung

- 5.1 Welche Anteile der betrieblichen Ausrüstungen (Maschinen, Anlagen, Büro- u. Geschäftsausstattungen - ohne Gebäude) ordnen Sie folgenden Altersgruppen zu?

Altersgruppe  
- unter 5 Jahre

<input type="text"/> ca. %
245 246
<input type="text"/> ca. %
247 248
<input type="text"/> ca. %
249 250

- 5 Jahre bis unter 10

- 10 Jahre und älter

- 5.2 Wie hoch war die durchschnittliche Auslastung der betrieblichen Anlagen/Kapazität im letzten Geschäftsjahr? (betriebsübliche Vollauslastung = 100 %)

<input type="text"/> ca. %
251 252

- 5.3 Welchen Anteil des Umsatzes (oder entspr.) erzielte der Betrieb im letzten Geschäftsjahr mit Produkten, Diensten, Leistungen, die seit ... angeboten werden?

- unter 2 Jahren

- 2 Jahren bis unter 5

- 5 Jahren und länger

<input type="text"/> ca. %
253 254
<input type="text"/> ca. %
255 256
<input type="text"/> ca. %
257 258

- 5.4 Welchen Anteil am Umsatz hat der Betrieb im letzten Geschäftsjahr aufgewandt für

- Forschung und Entwicklung (für Güter und Dienste)

- bzw. Markt- und Absatzforschung?

<input type="text"/> ca. %
259 260
<input type="text"/> ca. %
261 262

- 5.5 Wieviel Personen waren im letzten Geschäftsjahr in diesem Betrieb mit solchen Aufgaben befaßt?

Anz. Pers.
<input type="text"/>
263 266

- 5.6 Für welche Investition wurde im letzten Geschäftsjahr der größte Einzelbetrag aufgewandt?

Kurzbeschreibung der Investition: \_\_\_\_\_

Investitionsbetrag

Tsd. DM
<input type="text"/>
267 271

## 6. Fort- und Weiterbildung

- 6.1 Hat der Betrieb im letzten Geschäftsjahr Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert?

Das heißt, wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt und/oder wurden die Kosten für außerbetriebliche Weiterbildungskurse übernommen?

Ja, Arbeitskräfte wurden freigestellt

nein ☐ 0

→ bitte weiter mit Frage 7.1

Ja, Kosten wurden übernommen

☐ 1

- 6.2 Wie hoch waren im letzten Geschäftsjahr die betrieblichen Aufwendungen für diese Fort- und Weiterbildung?

Tsd. DM
<input type="text"/>
273 277

- 6.3 Wieviel Beschäftigte haben im letzten Geschäftsjahr an solchen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?

Teilnehmer insgesamt	davon	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	Arbeitskräfte für Facharbeiter-Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
278 281	282 285	286 289	290 293	294 297	

- 6.4 Welche Maßnahmeschwerpunkte wurden im letzten Geschäftsjahr vom Betrieb gefördert?

	Teiln. Anteil
Gewerbliches/technisches Wissen	<input type="checkbox"/> 1 ca. <input type="text"/> % 299 300
Kaufmännisches Wissen	<input type="checkbox"/> 2 ca. <input type="text"/> % 301 302
Datenverarbeitung, Informationstechnik	<input type="checkbox"/> 3 ca. <input type="text"/> % 303 304
Verkaufstraining	<input type="checkbox"/> 4 ca. <input type="text"/> % 305 306
Managementtraining	<input type="checkbox"/> 5 ca. <input type="text"/> % 307 308
Sprachen	<input type="checkbox"/> 6 ca. <input type="text"/> % 309 310
Sonstige	<input type="checkbox"/> 9 ca. <input type="text"/> % 311 312
welche:	

## 7. Löhne und Gehälter

7.1 Wie hoch war im Jahr 1990 die Lohn- und Gehaltssumme (ohne Personalzusatzkosten vgl. Frage 7.2 und 7.3)

Tsd. DM

313							319

7.2 Wie hoch waren die Personalzusatzkosten aufgrund von Tarif und Gesetz?  
Mit Personalzusatzkosten meinen wir Sonderzahlungen, Abgabe zur Sozialversicherung, Vergütung arbeitsfreier Tage, Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen und sonstige Personalzusatzkosten.

Tsd. DM

320							326

7.3 Wie hoch waren die Personalzusatzkosten aufgrund betrieblicher Leistungen?  
Falls keine, bitte "0" eintragen

Tsd. DM

327							333

7.4 Welche Entgeltformen gab es im Betrieb im Juni 1990 überwiegend für

	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	Arbeitskräfte für Facharbeiter-Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
Zeitlohn, Gehalt, Besoldung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Stücklohn, Akkordlohn, Leistungsentgelt	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Prämienlohn, Prämiensysteme	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Andere	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
welche:	334	335	336	337

7.5 Gilt für den Betrieb ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?

ja ☐ 1  
nein ☐ weiter mit 7.7  
338 0

7.6 Um wieviel lag im letzten Geschäftsjahr das effektive Entgelt über dem Tarif?  
um durchschnittlich

☐ ca. %  
339 340

7.7 Steigt das Entgelt im Betrieb (zusätzlich zu Erhöhungen nach Tarif oder daran angelehnte Regelungen) mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit?

ja ☐ 1  
nein ☐ 0  
341

7.8 Gab es am Ende des letzten Geschäftsjahres eine zusätzliche betriebliche/überbetriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten?

ja ☐ 1  
nein ☐ 0  
342

## 8. Arbeits- und Betriebszeiten

8.1 Welche Arbeitszeitformen gibt es gegenwärtig im Betrieb?

Normalarbeitszeit (incl. Gleitzeitregelungen)

Teilzeitarbeit

Mehrschichtarbeit (2 Schichten und mehr)

Kontinuierliche Arbeit an jedem Wochentag

Bedarfsorientierte Arbeitszeit

Ständige Nachtarbeit

Andere Regelungen der Arbeitszeit

welche: \_\_\_\_\_

8.2 Wieviel Stunden pro Woche umfaßt gegenwärtig die durchschnittliche normale Betriebs-/Öffnungszeiten?

Anzahl Stunden pro Woche

für ... Anzahl Personen

343					347

348					352

353					357

358					362

363					367

368					372

373					377

378		380

## 9. Öffentliche Leistungen an Betriebe

Hat der Betrieb im letzten Geschäftsjahr öffentliche Finanzierungshilfen in Anspruch genommen?

Bitte geben Sie die Art der Förderung an:

Staatliche Mittel (Bund, Länder, ERP)

Mittel der Kommunen (Investitions- und An siedlungshilfen)

Mittel von Kammern oder Berufsverbänden

Mittel der Bundesanstalt für Arbeit

darunter

• Einarbeitungszuschuß

• Eingliederungsbeihilfe

• Sonderprogramme (z.B. für Langzeitarbeitslose)

Sonstige Fördermittel (bitte angeben!)

keine Fördermittel in Anspruch genommen

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und nur in anonymisierter Form ausgewertet, so daß Rückschlüsse auf einzelne Betriebe nicht möglich sind.

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!